

Listayhtiöiden johdon palkkausta ja palkitsemista koskeva sääntely

• •

Pellinen Katarina

Hämäläinen Alina

Laurea ammattikorkeakoulu
Laurea Hyvinkää

LISTAYHTIÖIDEN JOHDON PALKKAUSTA JA PALKITSEMISTA KOSKEVA SÄÄNTELY

Alina Hämäläinen
Katarina Pellinen
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
10/2009

Katarina Pellinen & Alina Hämäläinen

Listayhtiöiden johdon palkkausta ja palkitsemista koskeva sääntely

Vuosi	2009	Sivumäärä	27
-------	------	-----------	----

Euroopan Yhteisöjen komissio antaa suosituksia listautuneiden yhtiöiden johdon palkkauksesta ja palkitsemisesta. Kun komissio on tietoinen uusista tilanteista ja ongelmista palkitsemisasi-
oissa, se antaa suosituksen, jonka pohjalta Euroopan Unionin jäsenmaat itsesääntelyllä laitta-
vat tarvittaessa suosituksen voimaan. Suomessa suositukset pannaan täytäntöön itsesääntelyllä
Corporate Governance-koodissa, eli Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodissa, jota listat-
tujen yhtiöiden tulee noudattaa. Suomessa hallinnointikoodin antaa Arvopaperimarkkinayhdys-
tys ry:n Corporate Governance-työryhmä.

Alun perin komission tarkoituksena oli tarkastella vuoden 2004 suosituksen toimivuutta tämän
vuoden aikana, mutta talouskriisin tuomien paineiden vuoksi komissio antoi uudet suositukset
jo 30.4.2009 nopeutetussa aikataulussa. Uusin suositus täydentää aikaisemmin annettuja suo-
situksia palkitsemisesta. Suositusten päätavoitteena on palkka- ja palkkiokäytänteiden avoi-
muus, johdon palkkioiden perustuminen yhtiön tulokseen, ja etenkin yhtiön pitkän ja keski-
pitkän aikavälin tulokseen. Suosituksella pyritään vahvistamaan osakkeenomistajien asemaa
päättää palkitsemisasi-
oista.

Opinnäytetyössämme tutkimme vastaako nykyinen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi
Euroopan komission suosituksia, vai tulisiko hallinnointikoodia täydentää. Vertasimme komis-
sion suositusta nykyiseen hallinnointikoodiin, ja etsimme komission suosituksesta suosituksia
joita ei vielä hallinnointikoodiin ole sisällytetty. Tutkimme myös julkaisevatko listayhtiöt In-
ternet-sivuillaan hallinnointikoodin vaatimat tiedot palkkauksesta ja palkitsemisesta, ja ovat-
ko tiedot osakkeenomistajien etujen kannalta riittävän kattavia. Selvitimme nämä tiedot
kaikkien 125 listayhtiön osalta. Teimme Internet-sivuilta löytämistämme tiedoista taulukon ja
tämän avulla pystyimme vertaamaan, miten tiedottaminen yhtiöiden palkitsemisesta toteutuu
suhteessa suosituksiin.

Lähteenä käytimme, Euroopan Yhteisöjen komission suosituksia vuosilta 2004, 2005 ja 2009,
osakeyhtiölakia, Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2009, oikeudellista kirjallisuutta, ja
artikkeleita.

Asiasanat: yhtiöoikeus, listayhtiö, osakeyhtiö, johdon palkitseminen, Euroopan yhteisöjen
komission suositus, hallinnointikoodi, Corporate Governance.

Katarina Pellinen & Alina Hämäläinen

Leaderships of listed companies regulating of salary and rewarding

Year	2009	Page	27
------	------	------	----

European Community commission gives leadership recommendations listed companies salary and rewarding. Commission gives recommendations when it is aware of new situations and problems in rewarding member countries of European Union promulgation recommendations self-regulation. In Finland recommendations enforces by self-regulation in Corporate Governance-code. Listed companies have to follow that code. Corporate Governance -team of stock markets associations gives the code in Finland.

First purpose of commission was examined how the recommendations of the year 2004 works. Because of the pressures of the financial crisis, the commission gave the new recommendations already on 31 April 2009. The newest recommendations complete earlier recommendations of rewarding. The main targets of recommendations are openness of salary-and rewarding practice, the leaderships rewarding is based on a company's long-term and medium-term result. The aim of the recommendations is to make the position of the shareholders stronger in rewarding.

In our thesis we research if the Corporate Governance Finland comply with the European commission's recommendations or should it be complemented. We compare the commission's recommendation to current Corporate Governance and search for the commission's recommendation recommendations which are not yet included in Corporate Governance. We search if listed companies publish in internet those facts of wages and rewarding that Corporate Governance demand and are the information view of shareholders sufficiently inclusive. We clarify this information from 125 listed companies. We compiled the information from the internet into a table and with this we can compare how briefings of rewarding actualize according to recommendations.

As sources we used European Community commission recommendations 2004, 2005 and 2009, Limited Liability Company law, Corporate Governance Finland 2009, legal literature and articles.

Keywords: company law, Limited Liability Company, reward of administration, European commission recommendation, Corporate Governance Finland, Corporate Governance

Sisällys	
1 Johdanto	6
2 Palkitseminen johdon kannustimena	7
2.1 Palkkakannusteet	7
2.2 Muut etuudet	7
3 Osakeyhtiö	8
3.1 Listattu osakeyhtiö	8
3.2 Yhtiöjärjestys	8
3.3 Hallinto	9
3.3.1 Yhtiökokous	9
3.3.2 Hallitus	10
3.3.3 Toimitusjohtaja	10
3.4 Yhtiön varojen jakaminen	11
4 Euroopan yhteisöjen komission suositukset palkkauksesta ja palkitsemisesta	13
4.1 Euroopan yhteisöjen komission suositukset	13
4.2 Tavoitteet	13
4.2.1 Palkkauksen ja palkitsemisen perustuminen tulokseen	14
4.2.2 Palkitsemisen sisällön avoimuus ja siitä tiedottaminen	16
4.2.3 Osakkeenomistajien aktiivisuus ja aseman vahvistaminen	17
4.2.4 Palkitsemisvaliokunnan rooli	17
4.2.5 Jatkotoimet ja seuranta	18
5 Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi	19
6 Tutkimus	20
6.1 Palkitsemisjärjestelmät	20
6.2 Johdolle maksetut palkkiot ja etuudet	21
6.3 Eläkkeen määräytyminen ja irtisanomiskorvaukset	21
7 Tutkimuksen yhteenveto ja tulokset	23
Lähteet	25
Kaaviot	26
Liite 1. Excel kaavio tiedoista joita listayhtiöt julkaisevat Internet-sivuillaan	27

1 Johdanto

Katarina Pellinen suoritti oikeustradenomi harjoittelunsa Keskuskauppakamarissa. Työharjoittelun kuluessa johtaja Leena Linnainmaa lainsäädäntöosastolta ehdotti, että Katarina selvittäisi listayhtiöiden johdon palkitsemisjärjestelmään liittyvää sääntelyä ja sitä, miten sääntelyn tavoitteet palkkauksen ja palkitsemisen tietojenannon suhteen toteutuvat suomalaisten listayhtiöiden kohdalla. Alina Hämäläinen, joka suoritti työharjoittelunsa Helsingin käräjäoikeudessa tuli mukaan tutkimaan aihetta, koska osakeyhtiöoikeudelliset asiat olivat Katarinalle vain jossain määrin tuttuja opintojen perusteella. Tuntui siltä, että tässä työssä tarvittaisiin opiskelutoverin ja hyvän ystävän työpanosta.

Työmme tarkoituksena on tutkia, miten listayhtiöiden palkkausta ja palkitsemista säännellään. Varsinainen tutkimuskysymyksemme on, vastaako nykyinen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi Euroopan Yhteisöjen komission suosituksia palkkauksesta ja palkitsemisesta, vai tulisiko hallinnointikoodia täydentää. Tutkimme myös, julkaisevatko listayhtiöt Internet-sivuillaan hallinnointikoodin vaatimat tiedot palkkauksesta ja palkitsemisesta ja ovatko tiedot osakkeenomistajien etujen kannalta riittävän kattavia. Näiden tietojen perusteella osakkeenomistajat voivat arvioida palkitsemisen määrää ja sisältöä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen ja tulokseen. Avoin tiedottaminen helpottaa myös eri yhtiöiden johdolle myöntämien taloudellisten etuuksien vertailua. Tiedonanto on pitkään ollut tärkeässä asemassa ja kehityksen kohteena suosituksissa.

Euroopan Yhteisöjen komissio antaa listayhtiöiden johdon palkkauksesta ja palkitsemisesta suosituksia tarpeen mukaan. Lakiin perustuvaa sääntelyä aiheesta ei ole. Suomessa komission suositukset saatetaan voimaan itsesääntelyllä listayhtiöiden noudattamassa hallinnointikoodissa. Vertaamme, vastaako suomalainen hallinnointikoodi EY:n komission uusia 30.4.2009 annettuja suosituksia vai tulisiko sitä täydentää. Aihe on ajankohtainen, koska maailmanlaajuisen laman on väitetty johtuneen osin johdon palkitsemisjärjestelmiin liittyvistä seikoista. Näyttää siltä, että palkitseminen ei aina ole perustunut yrityksen pitkän aikavälin tulokseen. Nämä epäilykset ja maailmaan laajuinen lama on vaikuttanut siihen, että komissio antoi uusimman suosituksensa nopeammin, kuin oli alun perin tarkoitettu.

Tutkimme, mitä tietoja kaikki 125 suomalaista pörssiyhtiötä antoivat palkitsemisjärjestelmistään vuodelta 2008. Komission suosituksen keskeisenä tavoitteena on lisätä palkkioiden ja

palkitsemisjärjestelmien avoimuutta, läpinäkyvyyttä ja selkeyttä, joten selvitimme, onko suomalaisten pörssiyhtiöiden Internet-sivuilta saatavissa osakkeenomistajille tarpeelliset tiedot, jotka suositus edellyttää.

Keräsimme tiedot johdon palkitsemisesta, palkkauksesta ja palkitsemisjärjestelmistä. Etsimme tiedoista hallitukselle maksetut palkkiot, toimitusjohtajalle maksetut palkkiot, palkat ja bonukset, toimitusjohtajan irtisanomiskorvaukset ja irtisanomisajan, toimitusjohtajan eläkkeen määräytymisperusteet, sekä pyrimme selvittämään, minkälaisia palkitsemisjärjestelmiä yhtiöllä on johdon palkitsemisessa käytössä. Keräsimme tiedot Excel taulukkoon, josta oli selkeä katsoa mitä tietoja oli ilmoitettu. Vertailimme tuloksia myös erikokoisten yhtiöiden välillä (pienet, keskisuuret, isot), ja teimme kaavioita havainnoimaan lukuja.

Opinnäytetyö etenee siten, että tarkastelemme ensin johdon palkitsemista, osakeyhtiön organisaatiota, osayhtiöoikeudellista yhtiön varojenjakosäännöksiä, EY:n komission palkkiosuosituksia ja sitä, miten ne on Suomessa pantu täytäntöön Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin avulla sekä miten Suomen listayhtiöt noudattavat hallinnointikoodi tietojen antamisen osalta. Lopuksi tarkastelemme tutkimuksemme tuloksia.

Lähteenä käytimme Euroopan Yhteisöjen komission suosituksia vuosilta 2004, 2005 ja 2009, osakeyhtiölakia, Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2009, oikeudellista kirjallisuutta, ja artikkeleita.

2 Palkitseminen johdon kannustimena

2.1 Palkkakannusteet

Palkkakannusteita käytetään yrityksen johdon motivointiin ja siten pyritään vaikuttamaan yrityksen kannattavuuteen. Palkitseminen on myös johtamisen työkalu, joka auttaa tavoitteiden saavuttamisessa ja henkilöstön motivoimisessa. Sillä myös houkutellaan työntekijöitä pysymään työssään. Tavoitteena on kaksisuuntainen prosessi, josta organisaatio ja sen jäsenet hyötyvät. Erilaisia palkitsemisen tapoja on esimerkiksi palkka, palkkiot, osake-optiot, lisäeläkkeet ja työsuhteen jälkeen maksettavat korvaukset. Yrityksen johtajia eivät koske työehtosopimukset ja niiden määrittelemät palkat, vaan johtajan palkka määräytyy sopimuksen mukaan. (Teknillinen korkeakoulu, Palkitseminen ja palkitsemistutkimus 2008, EK Palkitseminen ja palkkausjärjestelmät 2009)

Tulospalkkaus muodostuu yleensä perusosasta ja palkkio-osasta. Toiminnan tuloksen parantuksessa maksetaan palkkiota tietyllä tulostasolla. Toiminnan on oltava mitattavissa, jotta tulospalkkausta voidaan käyttää. Palkka voi perustua myös pelkästään toiminnan tuloksellisuuteen, esimerkiksi myyntilukuihin. Palkalla tarkoitetaan kaikkea palkkaa, etuutta ja korvausta joka saadaan työstä. Tulospalkkauksessa on käytössä usein useita erilaisia tulospalkkioita. Palkkauksessa voidaan käyttää esimerkiksi tulokseen, liikevaihtoon tai kannattavuuteen sidottua järjestelmää. Palkkioina käytetään esimerkiksi osake-optioita. Optio-oikeus mahdollistaa merkitä osakeyhtiön osakkeita johonkin tiettyyn sovittuun hintaan. Optioiden käytöllä pyritään siihen, että optioita saaneet yhtiön työntekijät pyrkisivät kasvattamaan yhtiön osakekurssia. Optioita käytetään esimerkiksi yritysjohdon ja avainhenkilöstön palkitsemisvälineenä. Optio-oikeuksien antamisesta päätetään yhtiökokouksessa. (Patentti- ja rekisterihallitus 2008, Peltonen Ruohotie 1987, s.44-61)

Suorituspalkkion perusteena on tietystä suorituksesta maksettava palkka. Suorituspalkkio voi olla kokonaisuudessaan riippuvainen työsuorituksesta tai osittainen, jossa on kiinteäosa ja suorituksesta riippuvainen osa. (Peltonen Ruohotie 1987, s.41-61)

2.2 Muut etuudet

Työnantajalla on mahdollisuus rahapalkan lisäksi tarjota etuja, joita ei anneta rahana. Luontoisetu tarkoittaa työ- tai virkasuhteen perusteella muuna kuin rahana saatavaa etua. Erilaisia etuja ovat auto-, autotalli-, asunto-, puhelin- täyshoito- ja ravintoetu. Luontoisetu on veronalaista tuloa ja se rinnastetaan palkkaan.

Lakisääteisen eläkkeen lisäksi tehty eläkesopimus on myös tapa palkita yrityksen johtoa. Toimitusjohtaja voi solmia eläkesopimuksen, joka on tavallista eläkettä edullisempi. Suomessa ei ole lakisääteistä kattoa työeläkkeelle.

3 Osakeyhtiö

Suomessa listattujen osakeyhtiöiden keskeisimpiin lainsäätöihin sisältyvät: osakeyhtiölaki, arvopaperimarkkinalaki, tilintarkastuslaki ja kirjanpitolaki. Lisäksi on EU:n tasolta tuleva osakkeenomistajien oikeuksia koskeva direktiivi. On myös neljäs yhtiöoikeudellinen direktiivi, joka koskee osakeyhtiön tilinpäätöstä, sekä komission suositukset johdon palkkioista ja riippumattomista johdon jäsenistä.

Osakeyhtiössä tulee olla vähintään yksi osake. Osake on osuus osakeyhtiöstä. Osake tuo tiettyjä oikeuksia ja velvollisuuksia yhtiössä, esimerkiksi oikeuden osinkoon ja äänioikeuteen yhtiökokouksessa. Jokainen osake tuottaa yhtäläiset oikeudet osakeyhtiössä, jos yhtiöjärjestyksessä ei mainita toisin.

Osakeyhtiö on itsenäinen yhtiö, jonka osakkaiden, eli omistajien, omaisuus on erillään yhtiön varoista ja veloista. Osakeyhtiö on erillinen oikeushenkilö, joka syntyy rekisteröimisellä. Osakeyhtiön voi perustaa yksi tai useampi luonnollinen tai juridinen henkilö. Osakeyhtiöt jaetaan kahteen ryhmään; julkiset osakeyhtiöt ja yksityiset osakeyhtiöt. Yksityisen osakeyhtiön vähimmäisosakepääoma on 2 500 euroa ja julkisen 80 000 euroa. Julkisten osakeyhtiöiden osakkeilla voidaan käydä kauppaa julkisilla arvopaperimarkkinoilla.

”Osakeyhtiön toiminnan tarkoituksena on tuottaa voittoa osakkeenomistajille, ellei yhtiöjärjestyksessä määrätä toisin” Osakeyhtiölaki (OYL) 625/2006. Osakkeenomistajat voivat osakeyhtiössä määrätä yhtiön toiminnasta ja yhtiön johdon tulee huolellisesti toimien edistää yhtiön etua. Yhtiökokous, hallitus, toimitusjohtaja tai hallintoneuvosto ei saa ryhtyä sellaisiin toimenpiteisiin, jotka tuottaisivat osakkeenomistajalle tai muulle epäoikeutettua etua yhtiön tai osakkeenomistajan kustannuksella.

3.1 Listattu osakeyhtiö

Listayhtiö tarkoittaa yhtiötä, jonka osakkeilla käydään kauppaa pörssissä. Listayhtiöt ovat yleensä suuria yrityksiä, mutta kyseessä voi myös olla voimakkaaseen kasvuun rahoitusta etsivä kasvuyritys. Listayhtiön osakkeet ovat julkisen kaupankäynnin kohteena. Suomessa kaikki pörssilistalla noteeratut osakeyhtiöt ovat muodoltaan julkisia osakeyhtiöitä.

3.2 Yhtiöjärjestys

”Yhtiön perustamiseksi on laadittava kirjallinen perustamissopimus, jonka kaikki osakkeenomistajat allekirjoittavat. Perustamissopimukseen on otettava tai liitettävä yhtiöjärjestys. Yhtiöjärjestyksessä on mainittava yhtiön toiminimi, kotipaikkana oleva Suomen kunta, sekä toimiala” (OYL).

Osakkeiden määrä ja omistajat määritellään perustamissopimuksessa. Osakeyhtiö syntyy, kun perustamissopimus on rekisteröity. Johdon ja tilintarkastajien toimikausi alkavat sopimuksen allekirjoittamisesta. Yhtiöjärjestyksessä määritellään esimerkiksi erilaiset osakkeet ja niiden oikeudet. Yhtiöjärjestyksen vähimmäissisältö on hyvin suppea ja hyvin pitkälle osakeyhtiön itse päätettävissä. Yhtiöjärjestyksen määräykset eivät kuitenkaan saa olla osakeyhtiölain pakottavien sääntöjen vastaisia.

3.3 Hallinto

Osakeyhtiön toimielimiä ovat yhtiökokous, hallitus ja toimitusjohtaja. Osakeyhtiössä voi olla myös hallintoneuvosto. Hallintoneuvosto voi toimia osakeyhtiössä jonka pääoma on suuri. Hallintoneuvoston päätehtävät on hallituksen valinta, sen palkkioiden määrittäminen sekä hallituksen ja toimitusjohtajan toiminnan valvonta.

Osakeyhtiöllä on vapaus itse määritellä johtamisorganisaatiosta ja johdon järjestäminen riippuu paljon osakeyhtiön koosta. Hallitus voi koostua yhdestä tai useammasta jäsenestä. Hallitus on pakollinen osakeyhtiössä, pienessä osakeyhtiössä hallitus voi koostua yhdestä jäsenestä. Suurissa osakeyhtiöissä on oltava vähintään kolme jäsentä hallituksessa. Hallitus voi valita osakeyhtiölle toimitusjohtajan, joka on pakollinen osakeyhtiöissä joiden pääoma ylittää 80 000 euroa. ”Osakeyhtiötä johtaa hallitus, yhtiöllä voi myös olla toimitusjohtaja ja hallintoneuvosto.” ”Toimitusjohtaja hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti” (OYL).

3.3.1 Yhtiökokous

Tärkeimmät yhtiökokoukselle kuuluvat tehtävät ovat johdon ja tilintarkastajien valinta, tilinpäätöksen vahvistaminen sekä vastuuvapaudesta ja voitonjaosta päättäminen. Osakkeenomistajat käyttävät päätösvaltaansa yhtiökokouksessa.

”Varsinainen yhtiökokous on pidettävä kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä” (OYL). Tilikausi on vuoden mittainen. Yhtiökokouksessa päätetään tilinpäätöksen vahvistamisesta, ja taseen osoittaman voiton käyttämisestä. Päätös tehdään myös vastuuvapaudesta hallituksen jäsenille, hallintoneuvoston jäsenille ja toimitusjohtajalle. Siellä päätetään hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten ja tilintarkastajien valinnasta sekä muita yhtiöjärjestyksen mukaan varsinaisessa yhtiökokouksessa käsiteltävistä asioista. ”Jokaisella osakkeenomistajalla on oikeus osallistua yhtiökokoukseen.” (OYL 5 luku 6§) Osakkeenomistajalla on oikeus saada asia käsiteltäväksi yhtiökokoukseen, jos hän vaatii sitä hyvissä ajoin hallitukselta niin, että se ehditään sisällyttämään yhtiökokoukskutsuun. Yhtiökokouksessa voidaan päättää vain asioista, jotka ovat yhtiöjärjestyksen mukaan käsiteltävä kokouksessa ja asioista, jotka on mainittu yhtiökokoukskutsussa. Hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenillä sekä toimitusjohtajalla on oikeus olla läsnä yhtiökokouksessa. Toimitusjohtajan on huolehdittava siitä, että

osakkeenomistajan kyselyoikeus voi toteutua. Yhtiökokous voi sallia myös muiden henkilöiden läsnäolon kokouksessa. Jokainen osakkeenomistaja saa äänestää edustamiensa osakkeiden koko äänimäärällä. Pörssiyhtiössä osakkeenomistaja saa äänestää eri osakkeilla ja eri tavalla, jollei yhtiöjärjestyksessä määrätä toisin.

Hallitus kutsuu yhtiökokouksen koolle. Yhtiökokous on pidettävä yhtiön kotipaikassa, jollei yhtiöjärjestyksessä määrätä toisesta paikkakunnasta, myös hallitus voi päättää asiasta. ”Kokouksutussa on mainittava yhtiön nimi, kokousaika ja -paikka sekä kokouksessa käsiteltävät asiat. Jos kokouksessa käsitellään yhtiöjärjestyksen muuttamista, kutsussa on mainittava muutoksen pääasiallinen sisältö.” (OYL). ”Kokouksutusu on toimitettava aikaisintaan kahta kuukautta ja viimeistään viikkoa ennen yhtiökokousta. Julkisessa osakeyhtiössä kutsu voidaan toimittaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen edellä mainittua päivää.” (OYL). Pörssiyhtiön on toimitettava yhtiökokouksutusu viimeistään kolme viikkoa ennen yhtiökokousta.

”Päätösehdotukset sekä, tilinpäätös, toimintakertomus ja tilintarkastuskertomus on vähintään viikon ajan ennen kokousta pidettävä osakkeenomistajien nähtävillä” (OYL).

3.3.2 Hallitus

Osakeyhtiöllä tulee olla hallitus. ”Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus edustaa yhtiötä ja vastaa siitä, että yhtiön kirjanpido ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty.” (OYL). Hallituksen päätöksissä voimaan tulee enemmistön mielipide, jollei yhtiöjärjestyksessä edellytetä määräenemmistöä. Jos äänet menevät äänestystilanteessa tasan, ratkaisee puheenjohtajan ääni. Hallituksen puheenjohtaja vastaa siitä, että hallitus kokoontuu tarvittaessa. Hallituksen tulee pitää kokous, jos hallituksen jäsen tai toimitusjohtaja sitä vaatii.

”Yhtiökokous valitsee hallituksen jäsenet, jollei yhtiöjärjestyksessä määrätä, että hallinto-neuvosto valitsee jäsenet” (OYL). Hallituksen jäsenen toimikausi jatkuu yksityisessä osakeyhtiössä toistaiseksi. Julkisessa osakeyhtiössä toimikausi päättyy valintaa seuraavaan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Jäsenenä ei voi toimia oikeushenkilö, alaikäinen, tai sellainen henkilö, jolle on määrätty edunvalvoja, jonka toimintakelpoisuutta on rajoitettu, tai jos osakeyhtiö on konkurssissa.

3.3.3 Toimitusjohtaja

”Toimitusjohtaja hoitaa osakeyhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antaminen ohjeiden ja määräysten mukaisesti” (OYL). Toimitusjohtajan on noudatettava osakeyhtiölakia ja yhtiöjärjestyksestä muiden yhtiön elinten antamia tehtäviä hoitaessaan. Hallituksella on toissijainen valvontavelvollisuus, eli sen on huolehdittava, että kirjanpito ja varainhoito on asianmukaisesti järjestetty. Toimitusjohtajalla on osakeyhtiössä itsenäinen asema ja tehtävät voivat

vaihdella suuresti eri yhtiöissä. Vain osa toimitusjohtajan tehtävistä on lakisääteisiä. Toimitusjohtaja voi kutsua osakeyhtiön hallituksen koolle. Hänellä on oikeus olla mukana hallituksen kokouksissa ja käyttää niissä puhevaltaa ellei hallitus yksittäistapauksissa määrää toisin. Toimitusjohtaja voi myös nostaa kanteen osakeyhtiötä vastaan yhtiökokouksen päätöksen julistamiseksi pätemättömäksi. Toimitusjohtajuutta pidetään luottamustoimena, jonka kumpikin osapuoli voi päättää koska tahansa.

Hallitus valitsee ja voi erottaa toimitusjohtajan. Toimitusjohtaja tekee yleensä osakeyhtiön kanssa johtajasopimuksen, jossa sovitaan palkkaus yms. johtajasuhteen ehdot. Toimitusjohtajan asema perustuu johtajasopimukseen ja yhtiöoikeuteen. Vaikka toimitusjohtaja ei ole työsuhteessa osakeyhtiöön, voidaan toimitusjohtajaan soveltaa osittain työlainsäädäntöä, esimerkiksi tapaturmavakuutus ja työeläkelainsäädäntö. Joissakin työneuvoston tapauksissa toimitusjohtajaan on sovellettu myös vuosilomalakia. Toimitusjohtajan johtajasopimukseen on yleensä lisätty määräyksiä irtisanomiskorvauksista yhtiön taholta tapahtuvan päättämisen varalta, riippumatta siihen johtaneista syistä.

Toimitusjohtajan tehtäviin kuuluu vastata siitä, että yhtiön kirjanpito on lain mukainen ja varainhoito luotettavalla tavalla järjestetty. Toimitusjohtajan tehtäviin kuuluu antaa hallitukselle ja sen jäsenille tiedot, jotka ovat tarpeen hallituksen tehtävien hoitamiseksi. ”Toimitusjohtaja saa ryhtyä yhtiön toiminnan laajuus ja laatu huomioon ottaen epätavallisiin tai laajakantoisiin toimiin vain, jos hallitus on hänet siihen valtuuttanut tai hallituksen päätöstä ei voida odottaa aiheuttamatta yhtiön toiminnalle olennaista haittaa. Viimeksi mainitussa tapauksessa hallitukselle on mahdollisimman pian annettava tieto toimista” (OYL).

3.4 Yhtiön varojen jakaminen

Osakeyhtiön varoja voidaan jakaa osakkeenomistajille tietyin tavoin; voitonjako osinkona ja varojen jakamisena vapaan oman pääoman rahastosta, varojen jako yhtiöiden osakepääoman alentamisen yhteydessä, omien osakkeiden hankkimisen yhteydessä ja lunastamisen yhteydessä sekä yhtiötä purkaessa ja rekisteristä poistettaessa. ”Muu liiketapahtuma, joka vähentää yhtiön varoja tai lisää sen velkoja ilman liiketaloudellista perustetta, on laitonta varojenjakoa” (OYL).

Jos on yhtiön kannalta painava ja taloudellinen syy, yhtiö voi antaa erityisiä oikeuksia, jotka oikeuttavat maksua vastaan saamaan uusia osakkeita, tai yhtiön hallussa olevia omia osakkeita. Tämän oikeuden haltijalla on oikeus valita, merkitseekö hän osakkeita. Tällaista oikeutta kutsutaan optio-oikeudeksi. Yhtiö voi laskea liikkeelle uusia osakkeita tai luovuttaa jo hallussa olevia omia osakkeitaan. Pääsääntöisesti osakkeenomistajilla on etuoikeus annettaviin osakkeisiin samassa suhteessa, kuin heillä on ennestään yhtiön osakkeita. Tästä etuoikeudesta voidaan poiketa vain, jos siihen on yhtiön kannalta painava taloudellinen syy. Optio-oikeuden antaminen kannustustarkoituksessa johtoon kuuluville voi olla tällainen syy.

Osakepääoman alentamista voidaan käyttää, osakepääoman jakamiseen, osakepääoman alentamiseen varojen siirtämiseksi vapaan pääoman rahastoon tai käyttää sellaisen tappion välittömään kattamiseen, johon yhtiön oma pääoma ei riitä.

4 Euroopan yhteisöjen komission suositukset palkkauksesta ja palkitsemisesta

4.1 Euroopan yhteisöjen komission suositukset

Euroopan komissio antaa suosituksia listayhtiöiden johdon palkkauksesta ja palkitsemisesta. Komissio koostuu 27 jäsenestä, eli siinä on yksi jäsen kustakin EU-maasta. Sen tehtävänä on edustaa ja puolustaa koko EU:n etuja. Kun komissio on tietoinen uusista tilanteista ja ongelmista Euroopassa, se antaa suosituksen, jonka pohjalta jäsenmaa itsesääntelyllä saattaa suosituksen voimaan. Suomessa suositukset on pantu täytäntöön itsesääntelyllä Corporate Governance - koodissa eli Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodissa. Komissio pyrki puolustamaan koko unionin etuja ja yhtenäistämään palkitsemista EU-maissa. Suositus ei ole jäsenvaltioita suoranaisesti velvoittava. Tiukka laki ei välttämättä edes toimi; Yhdysvalloissa tiukat ja heikot säännökset veivät listayhtiöt pois New Yorkista. Alun perin komission tarkoituksena oli tarkastella vuoden 2004 suosituksen toimivuutta tämän vuoden aikana, mutta talouskriisin tuomien paineiden vuoksi komissio antoi uudet suositukset 29.4.2009 nopeutetussa aikataulussa. Useassa jäsenmaassa on jo aloitettu kansallisen sääntelyn valmistelu. Komission suosituksessa on otettu huomioon toimet, joita monet jäsenvaltiot ovat jo toteuttaneet finanssikriisin johdosta. Suosituksessa on pyritty kehittämään tätä kehitystä määrittelemällä parhaat toimintatavat. Komissio tarkastelee suosituksia kesällä 2010 uudelleen niistä saatujen kokemusten ja seurannan tulosten valossa. Tällöin komissio antaa myös kertomuksen siitä, miten jäsenvaltiot ovat suosituksia noudattaneet. (Elinkeinoelämän keskusliitto, Euroopan komissio)

Komissio antoi 14.12.2004 suosituksen (2004/913/EY) julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallinnointi - ja valvontaelinten jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevan järjestelmän edistämisestä. Tämän suosituksen päätavoitteena oli varmistaa palkka- ja palkkiokäytänteiden avoimuus. Vuonna 2005 komissio antoi suosituksen (2005/162/EY) johdon riippumattomista jäsenistä ja komiteoista. Uusin suositus (K(2009)3177) tuli voimaan 29.4.2009. Se täydentää edellä mainittuja suosituksia julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevan järjestelmän osalta. Nämä komission suositukset koskevat EU:n jäsenvaltioita ja jäsenvaltioiden olisi toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistukseksi, että julkisesti noteeratut yhtiöt noudattavat tätä suositusta. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2009)

4.2 Tavoitteet

Aikaisempien suositusten päätavoitteena on ollut palkka- ja palkkiokäytänteiden avoimuus. Tätä pidetään edelleen hyvin tärkeänä, ja avoimuuden sisältöä on laajennettu. Uusin suositus painottaa sitä, että johdon palkkiot perustuisivat tulokseen, sillä yksi suurimmista ongelmista on se palkitaanko oikeilla perusteilla ja oikeilla määrillä. Palkkioiden tulisi kannustaa johtoa varmistamaan yhtiön pitkän ja keskipitkän aikavälin tuloksellisuutta. Uusin suositus koskee

myös palkitsemisen sisältöä eli kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden suhdetta. Suosituksella pyritään myös vahvistamaan osakkeenomistajien asemaa päättää palkitsemisasioista. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2004 ja 2009)

Tämän uusimman suosituksen taustalla on monissa jäsenmaissa finanssikriisin myötä tehdyt uudistukset, jotka ovat vaikuttaneet johdon palkkioiden rajoittamiseen ja uuteen sääntelyyn. Talouskriisi myös nopeutti uudistusten antamista. Finanssikriisi on osoittanut, että palkka- ja palkkiorakenteet ovat tulleet mutkikkaammiksi, niissä on keskitytty liikaa lyhyen aikavälin saavutuksiin sekä palkkioihin, joihin tulokset eivät anna aihetta. Finanssikriisin myötä on tullut myös ylisääntelyn riski, joten on tärkeää, että sääntely perustuu tosiasialliseen tarpeeseen. Osakkeenomistajat ovat suosituksissa etusijalla ja yrityksen tavoitteena pitäisi olla omistajilleen voiton tuottaminen eikä sen jakaminen ylimääräisenä johdolle. (Keskuskauppa-kamari)

4.2.1 Palkkauksen ja palkitsemisen perustuminen tulokseen

Suosituksen mukaan tarvitaan enemmän periaatteita siitä, millä menettelyllä palkoista ja palkkioista päätetään ja miten menettelyä valvotaan. Palkka- ja palkkiorakenteissa on keskitytty liikaa lyhyen aikavälin saavutuksiin ja ne ovat joissakin tapauksissa johtaneet myös liiallisiin palkkioihin, jotka eivät vastaa tuloksia. Listayhtiöiden palkitsemisjärjestelmät ovat usein johtaneet lyhyen aikavälin toimiin ja näin ollen epäonnistumisestakin on palkittu. Jos yhtiö ei tee voittoa, ei palkkioita yhtiön varoista tulisi jakaa. Perusteiden määrittely etukäteen auttaa todellisen voiton tavoittelussa. Liian myöhään asetetut tavoitteet eivät toteuta palkitsemisjärjestelmien ajatusta, eli tavoitteeseen pääsyä työtä tekemällä, vaan on ilmaista etua palkkion saajalle. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2009, Elinkeinoelämän keskusliitto)

Tekemämme tutkimuksen mukaan suurella osalla yhtiöistä oli käytössä palkitsemisjärjestelmiä, myös tulokseen perustuvia. Ongelmana tässä on tavoitteiden asettaminen. Jos ne asetetaan liian alas, voi johto saada perusteettomia palkkioita. Palkkioiden tulisi kannustaa johtoa varmistamaan yhtiön pitkän aikavälin tuloksellisuutta. Kun palkitseminen perustuu suoritukseen ja seurataan pitkän aikavälin tuloksellisuutta, palkitaan oikeista syistä. Tutkimuksen yrityksissä oli käytössä sekä pitkän- että lyhyenaikavälin palkitsemisjärjestelmiä. Jos palkkioista päättää palkkion saajat, on ongelmana liian suuret palkkiot. Pidemmän tähtäimen palkitsemisjärjestelmät tuovat johdon sitoutumista työhön sekä selkeämmin esille oikean tuloksen. Jos käytetään pelkästään lyhyen tähtäimen järjestelmiä, saattaa yrityksen tulos näyttää vuosi kerrallaan hyvältä, mutta esimerkiksi viiden vuoden välein saattaa tulos näyttää erilaiselta. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2009)

Toimivaan johtoon kuuluvien ja liikkeenjohtoon osallistuvien jäsenten kanssa tehtävissä työ-sopimuksissa tulisi olla määräykset, jotka antavat yhtiöille mahdollisuuden vaatia takaisin

virheellisten tietojen pohjalta annettujen palkkojen ja palkkioiden muuttuvat osat. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2009). Tämä estäisi perusteettomasti maksetut palkkiot, jos yhtiö ei todellisuudessa tekisikään enemmän tulosta.

Järjestelmät, joissa yhtiön johdon jäseniä palkitaan osakkeilla, osakeoptioilla, tai jäsenten palkkiot perustuvat osakehintojen muutoksiin, tulisi kytkeä paremmin yhtiön pitkän aikavälin tuloksellisuuteen. Osakeoptioiden käytön ja niihin perustuvan palkitsemisen tulisi olla mahdollista aikaisintaan kolmen vuoden kuluttua niiden myöntämisestä ja vain siinä tapauksessa, että tulosehdot täyttyvät. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2009).

Suurimassa osassa tutkimuksemme yhtiöistä oli johdolla käytössä optiopohjainen palkitsemisjärjestelmä. Kun johtoryhmällä on itsellään yrityksen osakkeita, on motivaatio tavoitteiden saavuttamiseen suurempi. Hallinto- ja valvontaelinten jäsenten tulisi säilyttää itsellään tietty määrä osakkeita toimikautensa päättymiseen asti, osakkeiden omistusoikeuden siirtymisen jälkeen. Näin yhtiön osakkeita omistaville johdon jäsenille ei syntyisi eturistiriitoja. Säilytettävien osakkeiden määrä olisi vahvistettava esim. niin, että se vastaa kaksinkertaista vuosipalkkaa. Tähän on luettu mukaan sekä kiinteät että muuttuvat osat. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2009)

Palkkojen ja palkkioiden muuttuvat osat olisi kytkettävä ennalta määriteltuihin ja mitattaviin oleviin tulospäätteisiin. Muuttuvilla osilla tarkoitetaan bonuksia sekä palkkojen ja palkkioiden osia, jotka myönnetään tulospäätteillä. Muuttuville osille olisi asetettava rajat ja huomattavan suuret osat tulisi maksaa vasta esim. 3-5 vuoden kuluttua, jos tulosehdot täyttyvät. Kiinteiden osien olisi oltava niin suuria, että yhtiöt voivat pidättää muuttuvat osat, jos tulospäätteet eivät täyty. Muuttuvien osien myöntäminen olisi tehtävä riippuvaiseksi ennalta määritellyistä ja mitattavissa olevissa tulospäätteistä. Tulospäätteillä tulisi edistää yhtiön pitkän aikavälin elinkelpoisuutta, ja niihin tulisi sisällyttää yhtiön pitkän aikavälin arvonnoudostuksen kannalta merkityksellisiä päätteitä, joita olisi esimerkiksi sovellettavien sääntöjen ja menettelyjen noudattaminen. Selostus kiinteiden ja muuttuvien osien suhteesta tulisi sisällyttää palkka- ja palkkioselvitykseen. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2009)

Erärahojen tulisi toimia turvana, jos työsuhteen sanotaan irti ennen voimassaolon päättymistä. Tämän takia erarahat olisi rajoitettava ennalta tiettyyn määrään tai ajanjaksoon, jotka eivät saisi ylittää kahta vuosipalkkaa. Erärahoja ei tulisi jakaa, jos irtisanominen johtuu huonosta suorituksesta, tai hallinto- ja valvontaelimen jäsen eroaa omasta tahdosta. Erärahoilla tarkoitetaan maksuja, jotka liittyvät johtoon kuuluvien työsuhteiden irtisanomiseen, ennen niiden voimassaolon päättymistä. Tähän luetaan mukaan maksut, jotka liittyvät irtisanomisaajan keston tai työsuhteen sisällytettävään kilpailukieltolausekkeeseen. Kuitenkin vain osassa tutkimissamme yrityksistä maksetaan eräraha näillä päätteillä, vaikka tästä säänneltiin jo 2004 vuoden suosituksessa. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2009)

4.2.2 Palkitsemisen sisällön avoimuus ja siitä tiedottaminen

Jokaisen julkisesti noteeratun yhtiön olisi annettava yhtiön palkka- ja palkkiopolitiikasta palkka- ja palkkioselvitys. Selvityksen tulisi sisältyä joko palkitsemista koskevaan raporttiin tai yhtiön tilinpäätökseen, ja selvitys tulisi julkistaa myös yhtiön Internet-sivuilla. Näin osakkaat voisivat arvioida yhtiön palkkapolitiikkaa, ja tämä vahvistaisi yhtiön vastuuvellollisuutta osakkaille. Tiedottaminen on merkittävä keino lisätä päätöksenteko- ja valvontajärjestelmien toimivuutta kaikkialla yhteisössä. Antamalla osakkaille tarkkoja ja ajankohtaisia tietoja kasvaa sijoittajien luottamus ja epäselvyydet poistuvat, ja sijoittajat voivat esittää oman näkemyksensä asiaan. Myös palkkojen- palkkioiden rakenteista pitäisi antaa enemmän tietoa eli erorahojen määräytymisestä, kiinteiden ja muuttuvien osien tasapainosta sekä siitä, miten pitkän aikavälin elinkelpoisuus tuetaan. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2004 ja 2009)

Yksittäisille jäsenille tilikauden aikana maksetut palkat, palkkiot ja muut edut olisi ilmoitettava kokonaisuudessaan tilinpäätöksessä tai palkka- ja palkkioselvityksessä. Palkkauksen ja työtuloksen suhteesta tulisi löytyä tarpeelliset tiedot. Siinä tulisi selostaa bonusjärjestelmän ja muiden luontoisetujen myöntämiseen sovellettavat keskeiset perusteet. Siitä täytyisi ilmetä, ovatko tulosperusteet täyttyneet, ja millä menetelmillä niitä on tutkittu. Selvityksen tulisi antaa yleiskuva johdolle tarkoitetuista lisä- tai varhaiseläkejärjestelmistä. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2009). Komission suosituksen mukaan selvityksessä tulisi ilmoittaa, kuinka kauan palkkojen ja palkkioiden muuttuvien osien maksamista lykätään. Täytyisi ilmoittaa tiedot myös politiikasta, jota sovelletaan osakkeiden säilymiseen niiden omistusoikeuden siirtymisen jälkeen. Siinä olisi esiteltävä hallinto- ja valvontaelinten jäseniä koskeva seuraavan tilikauden palkka- ja palkkiojärjestelmä ja tarvittaessa myös sitä seuraavien kausien. Pitäisi luoda yleiskatsaus edellisen tilikauden palkka- ja palkkiopolitiikan täytäntöönpanoon sekä kertoa yhtiön palkka- ja palkkiopolitiikassa tapahtuneita huomattavia muutoksia edelliseen tilikauteen verrattuna. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2004)

Selvityksessä pitäisi mainita palkan, palkkioiden ja muiden etujen tiedot jokaisesta, joka on toiminut julkisesti noteeratun yhtiön hallinto- tai valvontaelimen jäsenenä kuluneen tilikauden aikana. Näin ollen siitä pitäisi käydä ilmi kokonaispalkka, joka hallinto- tai valvontaelimen jäsenelle on maksettu tai maksetaan kyseisen tilikauden aikana suoritetuista palveluista. Tähän luetaan mukaan mahdolliset yhtiökokouksen määräämät kokouspalkkiot, sekä samaan konserniin kuuluvilta yrityksiltä saadut palkat, palkkiot ja muut edut. Siinä tulisi ilmetä voitto-osuuksien ja bonusten muodossa maksetut palkkiot sekä syyt tällaisten palkkioiden myöntämiseen. Perusteet tulisi olla selkeästi osakkeenomistajien nähtävillä. Lainsäädännön sallies- sa tulisi esittää mahdolliset huomattavat lisäpalkkiot, joita hallinto- tai valvontaelinten jäsenille on maksettu heidän suorittamistaan, tavanomaisiin tehtäviin kuulumattomista erityispalveluista. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2004)

Osakkeista, osakeoptioista ja kaikista muista osakekannustinjärjestelmistä olisi ilmoitettava yhtiön tilikautena myöntämien osakeoptioiden tai osakkeiden määrä ja optioihin sovellettavat ehdot. Tästä tulisi käydä ilmi tilikautena käytettyjen osakeoptioiden määrä, ja jokaisesta optiosta merkittyjen osakkeiden lukumäärä ja merkintähinta tai osakekannustinjärjestelmän osakkuuden arvo tilikauden lopussa. Siitä tulisi ilmetä riittävät tiedot tulosperusteista, joiden pohjalta osakeoptioita, osakkeita tai muita palkan ja palkkioiden muuttuvia osia myönnetään. Selvityksestä tulisi löytyä myös käyttämättä olevien osakeoptioiden määrä tilikauden lopussa, osakkeiden merkintähinta, merkintäpäivä ja optio-oikeuden käyttämisen keskeiset ehdot. Jos voimassa olevien osakeoptioiden ehtoihin on tilikautena tehty muutoksia, tulisi tämä ilmetä selvityksessä. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2009)

4.2.3 Osakkeenomistajien aktiivisuus ja aseman vahvistaminen

Osakkaita olisi kannustettava osallistumaan tarvittaessa yhtiökokouksiin ja käyttämään ääni-oikeuksiaan hallinto- ja valvontaelinten jäsenten palkitsemista koskevissa kysymyksissä. Näin vastuuvollisuutta saataisiin lisättyä. Järjestelmissä, joissa hallinto- tai valvontaelinten jäsenille maksetaan palkkiot osakkeina tai osakeoptioina, olisi ennen niiden käyttöönottoa hyväksyttävä osakkailla järjestämällä asiasta yhtiökokouksessa äänestys. Jos yhtiöllä on muita pitkäaikaisia kannustinjärjestelmiä, jotka koskevat hallinto- tai valvontaelinten jäseniä ja joihin muilla työntekijöillä ei ole pääsyä, tarvittaisiin tähän hyväksyntä yhtiökokoukselta.

Lisäksi huomattavat muutokset järjestelmien ehdoissa olisi ennen niiden täytäntöönpanoa hyväksyttävä osakkailla järjestämällä asiasta yhtiökokouksessa äänestys. Näissä tapauksissa osakkailla olisi ilmoitettava ehdotettujen muutosten yksityiskohdat ja selvitettävä muutosten vaikutukset. Myös sellaiset optiojärjestelyt, joissa annetaan oikeudet merkitä osakkeita alhaisemmalla hinnalla, kuin mitä markkina-arvo on merkintähinnan määrittämispäivänä, on hyväksyttävä osakkailla. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2004 ja 2009)

4.2.4 Palkitsemisvaliokunnan rooli

Palkitsemisvaliokunnan käyttäminen edistää yhtiön palkitsemisjärjestelmien läpinäkyvyyttä ja järjestelmällisyyttä ja komission suosituksen mukaan palkitsemisvaliokunnan roolia on vahvistettava. Palkkakomiteoilla on tärkeä rooli yhtiön palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelussa ja eturistiriitojen ehkäisemisessä. Niiden tulisi olla varovaisia palkatessaan palkkioasioissa neuvovia konsultteja, etteivät samat konsultit neuvo samanaikaisesti yhtiön henkilöstöosastoa. Valiokunnan jäsenten olisi oltava yhtiökokouksessa mukana selvittämässä palkitsemisperiaatteita osakkeenomistajille, sillä näin osakkeenomistajat saisivat todellisen tiedon järjestelmästä.

Ainakin yhdellä komitean jäsenellä tulisi olla palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevaa tietämystä ja kokemusta. Sen tulisi tarkastella säännöllisesti toimivaan johtoon kuuluvien palkka- ja

palkkiopolitiikkaa, sekä osakkeina maksettavia palkkioita koskevaa politiikkaa ja sen toteutusta. Heidän olisi varmistettava, että yksittäisten toimivaan johtoon kuuluvien ja liikkeenjohtoon osallistuvien jäsenten palkat ja palkkiot ovat oikeassa suhteessa muiden yhtiön toimivaan johtoon kuuluvien ja muun henkilöstön jäsenten palkkoihin ja palkkioihin. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2009). Jos hallinto- tai valvontaelin osallistuu palkkioiden määräämiseen, tulee valiokunnan jäsenen valvoa, että se hoidetaan puolueettomasti ja ammattitaitoisesti. Heidän olisi sen vuoksi tehtävä suosituksia hallinto- tai valvontaelimelle kyseisistä palkkiokysymyksistä, joita koskevista päätöksistä vastaa kansallisen yhtiölainsäädännön mukaan toimivaltainen elin. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2005, Elinkeinoelämän keskusliitto)

4.2.5 Jatkotoimet ja seuranta

Komissio aikoo hallinto- ja valvontaelinten jäsenten palkka- ja palkkioita koskevien suositusten soveltamisen tehostamiseksi käyttää laajemmin erilaisia seurantamekanismeja, kuten vuosittaisia tulostauluja ja jäsenvaltioiden tekemää keskinäistä arviointia. Lisäksi komissio aikoo selvittää mahdollisuuksia standardoida hallinto- ja valvontaelinten jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevien tietojen ilmoittamista. Seuranta on tärkeää sääntelyjen noudattamisen ja avoimuuden vuoksi. Euroopan komissio pyytää listayhtiöiden palkkioita koskevassa suosituksessaan, että jäsenvaltiot raportoivat vuoden 2009 loppuun mennessä, mihin toimiin on ryhtytty suosituksen noudattamiseksi. Kesällä 2010 komissio selvittää mitä kokemuksia uudesta suosituksesta on saatu. (Euroopan Yhteisöjen komission suositus 2009)

5 Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi

Komission suositukset tulevat Suomessa voimaan Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodissa. Viimeksi hallinnointikoodia on täydennetty 1.1.2009 jolloin vuoden 2004 komission suositukset on saatettu täytäntöön. Koodi on tarkoitettu kaikkien Helsingin pörssissä listattujen yhtiöiden noudatettavaksi. Jos pörssiyhtiöt eivät noudata suosituksia, on se perusteltava esimerkiksi sillä, että yhtiön kotikunta on ulkomailla ja maan laki on ristiriidassa säädösten kanssa. Sääntelyssä mukana olevat yhteisöt (Arvopaperimarkkinayhdistys, Keskuskauppakamari, NASDAQ OMX Helsinki Oy ja Elinkeinoelämän keskusliitto) ohjaavat listayhtiöitä käyttämään suosituksia. Itsesääntely on siis oikeudellista sääntelyä, joka kuitenkin toteutetaan säädösjärjestelmien ulkopuolella. Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi täydentää siis lainsäädäntöä ja auttaa sen tulkinnaissa. (Arvopaperimarkkinayhdistys)

Hallinnointikoodin suositukset velvoittavat listayhtiöiden johtoa kuten komission suositus. Pääosa suosituksista koskee konsernin emoyhtiötä. Nasdaq OMX Helsinki valvoo koodin noudattamista listayhtiöissä. Jos koodia ei noudata, viime kädessä seuraamuksista päättää pörssin kurinpitolautakunta. Lisäksi siitä seuraa kielteistä julkisuutta. Hakiessaan osakkeensa julkiseen kaupankäyntiin yhtiö sitoutuu noudattamaan sääntöjä, joilla luodaan turvaa osakkeenomistajille. (Omistaja ja sijoittaja 2009)

Vaikka hallinnointikoodi on hyvää kansainvälistä tasoa, sääntelykehitys maailmalla antavat aiheen selvittää itsesääntelyn kehittämistarpeita Suomessa. Suomessa tulee selvittää, miten tammikuussa voimaan tulleen hallinnointikoodin sääntelyä on tarpeen uudistaa tai koodin suosituksia tarkentaa, jotta se vastaa komission suositusta.

Arvopaperimarkkinayhdistys on asettanut uuden työryhmän, joka koostuu listayhtiöiden ja sijoittajien edustajista. Työryhmä selvittää listayhtiöiden hallinnointikoodin mahdolliset muutostarpeet, ja päättää koodin sisällön komission antamien suositusten pohjalta. Työryhmän määräaika päättyy helmikuussa 2010. Hallinnointikoodi edellyttää, että johdon palkkiot ja niitä koskevat periaatteet selostetaan avoimesti. Sen tavoitteena on, että suomalaiset listayhtiöt noudattavat korkeatasoista, kansainvälistä hallinnointitapaa. Hallinnointikoodi painottaa samojen asioiden tärkeyttä kuin komission suositus. (Arvopaperimarkkinayhdistys)

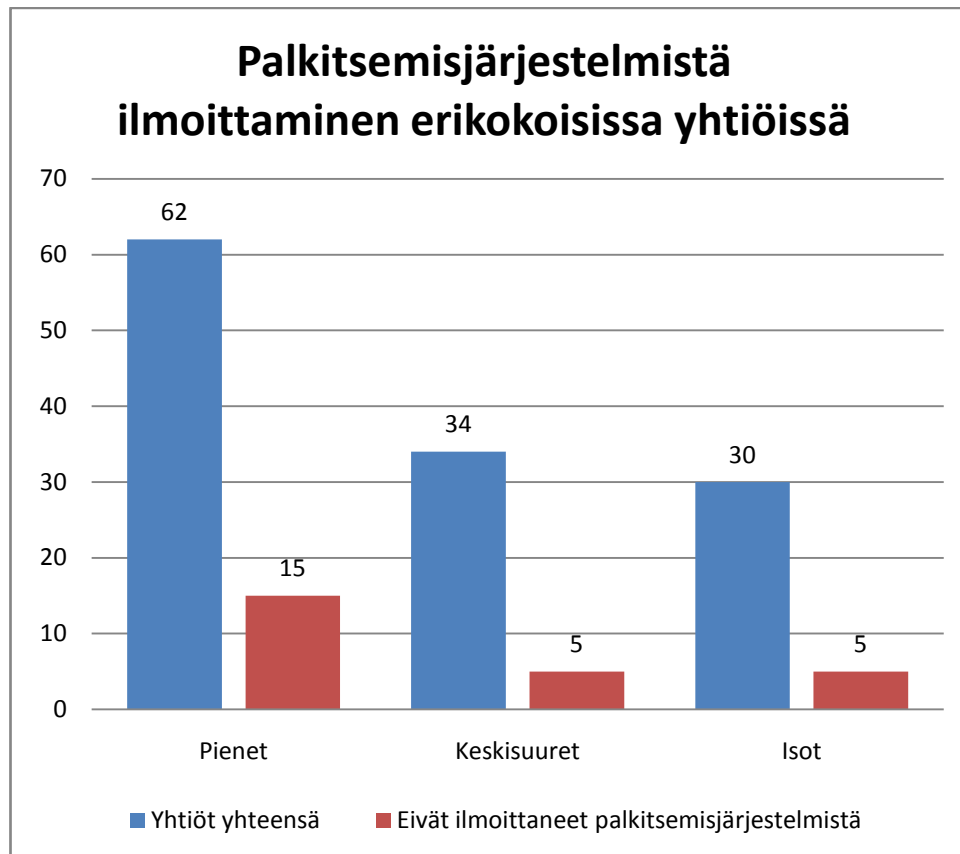
6 Tutkimus

Tutkimuksessa keskityimme tarkastelemaan Suomen listayhtiöiden tiedottamisen avoimuutta, koska se on pitkään ollut yksi tärkeimmistä kehityskohteista niin komission suosituksessa kuin hallinnointikoodissa. Tutkimme mitä ja kuinka tarkasti listayhtiöt julkaisevat tietoa Internet-sivuillaan. Tutkimuksella pyrimme selvittämään, noudattavatko listayhtiöt hallinnointikoodin antamia suosituksia palkkauksen ja palkitsemisen tiedottamisesta. Tiedot kerättiin yhtiöiden Internet-sivuilta, joissa yhtiön palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvät tiedot suosituksen mukaan tulisi ilmoittaa. Koska sijoittajat ja yhtiön ulkopuoliset tahot etsivät tietoa yhtiöstä pääasiassa yhtiön Internet-sivujen kautta, pidetään tätä tärkeänä kanavana. Tutkimus on toteutettu keväällä 2009 ja siinä oli mukana kaikki 125 listayhtiötä. Keräsimme vuoden 2008 tietoja listayhtiöiden Internet-sivuilta sekä vuosikertomuksista. Uusi hallinnointikoodi tuli voimaan 1.1.2009, mutta koodia on voitu noudattaa jo heti sen antamisen jälkeen 20.10.2008. Listayhtiön tulisi päivittää Internet-sivuilla olevia tietoja tietyin väliajoin siten että tiedot ovat ajan tasalla. Kun teimme tutkimusta keväällä 2009, Internet-sivuilta saatavien lukujen ja tulosten pitäisi näin ollen olla ajan tasalla, joten pystyimme vertaamaan tuloksia hallinnointikoodin suosituksiin. Suurimmalla osalla yrityksistä oli sivuillaan oma osio, joka oli tarkoitettu sijoittajien käyttöön. Joistakin yrityksistä jouduimme selvittämään lukuja vuosikertomuksesta.

Tutkimuksessa selvitimme seuraavien tietojen näkyvyyttä: hallituksen jäsenten palkkiot, hallituksen puheenjohtajan palkkiot, toimitusjohtajan palkka ja bonukset, toimitusjohtajan eläkkeikä ja eläkkeen määräytymisperusteet, irtisanomisaika ja irtisanomiskorvaukset sekä minkälaisia palkitsemisjärjestelmiä yrityksellä on käytössä. Nämä valittiin tutkimuskysymyksiksi, sillä niiden julkistamista on pidetty tärkeänä myös komission suosituksissa.

6.1 Palkitsemisjärjestelmät

Tutkimuksessa selvisi, että listayhtiöiden johtoa palkitaan hyvin monin erilaisin järjestelmin. Yleisimmät johdon palkitsemisjärjestelmät ovat optiojärjestelmät, kannustin- ja bonusjärjestelmät, tulos- ja voittopalkkio. Suurimmassa osassa yhtiöitä palkitsemisjärjestelmät koskivat yhtiöiden johtoa ja avainhenkilöitä. Vain muutamissa yhtiöissä on käytössä koko henkilöstöä koskeva palkitsemisjärjestelmä. Monen yhtiön Internet-sivuilla on selostettu lyhyesti ja tiivistetysti, minkälainen palkitsemisjärjestelmä heillä on käytössä, esimerkiksi "yhtiössämme on käytössä johdolle tarkoitettu tulokseen perustuva kannustinjärjestelmä". Harva oli kuitenkaan selostanut, kuinka tätä järjestelmää todellisuudessa käytetään, mitkä ovat sen tavoitteet, milloin toteutumista tarkastellaan ja kuinka pitkään aikaväliin se on sidottu.



Kaavio 1: Erot erikokoisten listayhtiöiden välillä koskien palkitsemisjärjestelmän käytöstä ilmoittamista listayhtiön Internet-sivuilla

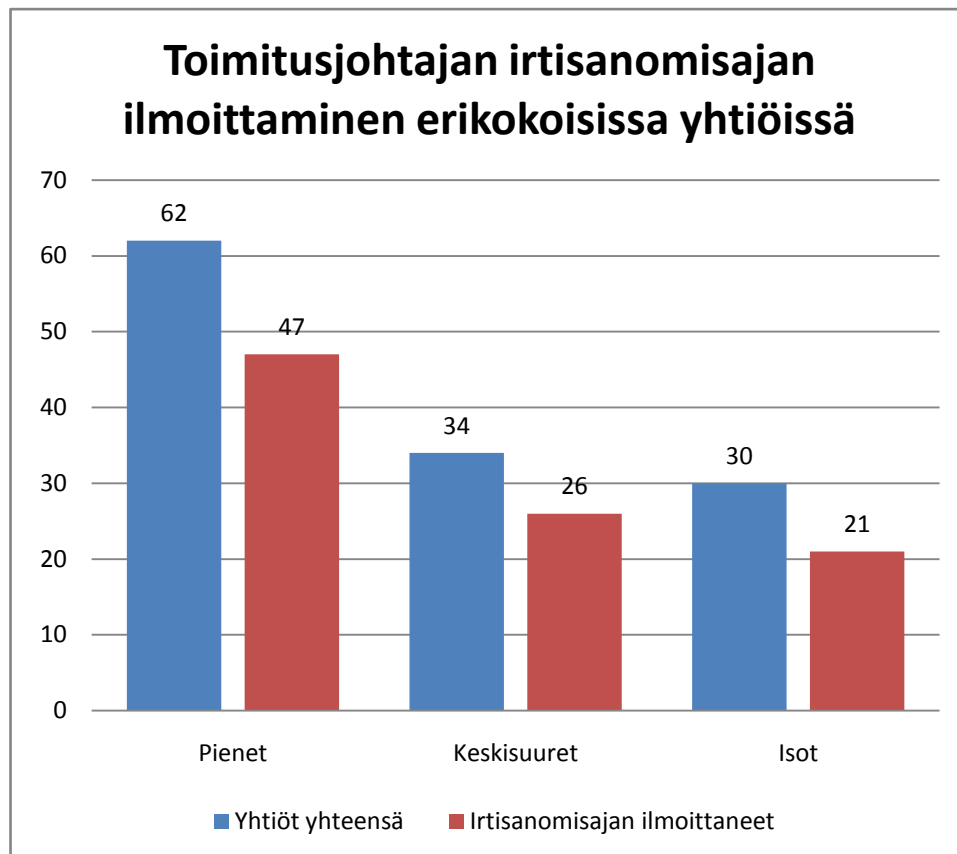
6.2 Johdolle maksetut palkkiot ja etuudet

Kaikista tutkituista 125 yrityksestä hallituksen jäsenten palkkiot Internet-sivuillaan ilmoitti 99 yritystä ja hallituksen puheenjohtajan palkkiot 97 yritystä. Yritykset ilmoittavat toimitusjohtajien palkkatiedot hyvin eri tavalla. Toiset yritykset ilmoittivat summan, jossa oli laskettu yhteen palkka, luontaisedut ja palkkiot. Toisissa yrityksissä kaikki luvut oli eritelty. Pelkästä summasta on vaikea arvioida, minkälainen osa on maksettu tulospalkkaukseen perustuvasta palkkiosta, ja mikä on bonuspalkkausta. Tämä ei myöskään kerro, millä perusteilla palkkiot on maksettu.

6.3 Eläkkeen määräytyminen ja irtisanomiskorvaukset

Toimitusjohtajien irtisanomisajan ilmoitti 94 yritystä. Keskimääräinen irtisanomisaika toimitusjohtajalla on 6 kuukautta. Irtisanomiskorvauksista ilmoitti 82 yritystä. Näistä 5 yritystä ei maksa erillisiä korvauksia toimitusjohtajalle irtisanomistilanteessa. Ilmoittaneista yrityksistä 43 yritystä maksaa irtisanomiskorvauksia, jos yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan. Keskimääräinen irtisanomiskorvaus toimitusjohtajilla oli 12 kuukauden palkkaa vastaava summa.

Tarkastelimme toimitusjohtajien eläkeikää ja eläkkeen määräytymisperusteita. Kaikista 125 yrityksestä 56 yritystä ilmoitti eläkkeen määräytymisperusteen ja näistä 29 kappaleella oli käytössä työeläkelain mukainen eläke. Kolmella yrityksellä ei ollut sopimuksia ollenkaan. Muilla ilmoittaneilla eli 23 kappaleella keskiarvallisesti maksettiin 60 % eläkettä. Eläkeiän ilmoitti 56 yritystä.

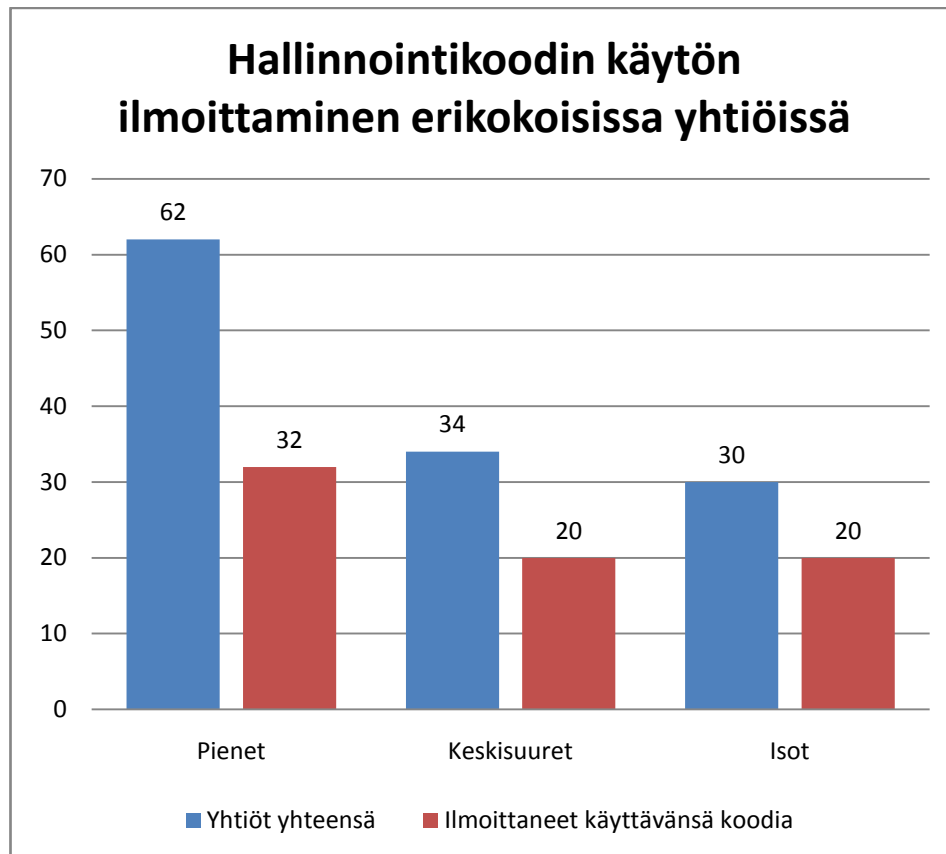


Kaavio 2: Erot erikokoisten listayhtiöiden välillä koskien toimitusjohtajan irtisanomisajan ilmoittamista listayhtiön Internet-sivuilla

7 Tutkimuksen yhteenveto ja tulokset

Nykyinen hallinnointikoodi vastaa kokonaisuutta katsottaessa hyvin komission suositusta. Mielestämme koodia tulisi täydentää tiedottamisen suositusten osalta, jotta tiedonanto paranisi ja selkeytyisi. Internet-sivuilla julkaistu tieto tulisi olla avoimempaa ja laajempaa, jotta osakkeenomistaja pystyisi paremmin tutustumaan esim. käytössä oleviin palkitsemisjärjestelmiin.

Tutkimusta tehdessä totesimme, että vaikka yhtiöiden Internet-sivuilla mainitaan hallinnointikoodin olevan yhtiössä käytössä, ei kuitenkaan koodin tavoitteleva avoimuus toteudu kaikilta osin. Tutkimissamme yrityksissä melkein jokainen ilmoitti hallituksen ja toimitusjohtajan palkkiot. Kuitenkin harva yhtiö ilmoitti erittelyä palkkioista, vaan pelkästään summan joka on vuoden aikana maksettu. Kuitenkaan pelkän maksetun summan ilmoittaminen ei avaa sitä, millä perusteella on todellisuudessa palkkio maksettu. Näistä tiedoista ei siis saanut selvyyttä, onko palkitseminen tulosperusteista. Suurimmaksi ongelmaksi koimme palkitsemisperusteiden puuttumisen. Ne olisi tarpeen selostaa tarkemmin, koska tiedot ovat oleellisia sijoittajille, jotta he saavat tietoa, millä perusteilla palkkoja ja palkkioita annetaan ja perustuvatko ne pitkänaikavälin tulokseen.



Kaavio 3: Erot erikokoisten listayhtiöiden välillä koskien hallinnointikoodin käytön ilmoittamista listayhtiöiden Internet-sivuilla

Palkitsemisosiossa kerrottiin lyhyesti järjestelmien olevan esimerkiksi tulokseen perustuvia. Sivulla ei ilmoitettu selkeästi yksittäisiä tavoitteita, tai miten niitä seurataan. Käytössä olevat järjestelmät oli useissa tapauksissa luetteloitu "kannustinjärjestelmä, pitkän aikavälin optio järjestelmä, jne.". Sivulla ei ilmoiteta selkeästi, miten yksittäisiä tavoitteita tai miten niitä seurataan. Yhtiöt siis ilmoittavat käytössään olevat järjestelmät, mutta eivät sitä, mitkä olivat viime vuoden tavoitteet ja kuinka hyvin ne täytyivät suhteessa tulokseen. Tulokseen perustuvasta kannustinjärjestelmästä voisi ilmoittaa, mikä oli tavoite, esim. tavoitteena tuloksen nousu 2 % ja toteutunut nousu 4 %, tällaisista luvuista olisi helppoa nähdä, miten palkkion perustelut ovat toteutuneet.

Tutkituista yrityksistä moni oli ilmoittanut noudattavansa hallinnointikoodin suosituksia ja niitä noudatetaankin ihan hyvin. Suositukset eivät ole täysin ehdottomia ja ne jättävät varaa siihen, kuinka voidaan asiat ilmoittaa. Uskomme, että tiedottamisesta on ollut hyötyä sijoittajille ja osakkeenomistajille. Kuitenkaan vielä kaikilla ei ole toimivasti käytössä palkitsemisjärjestelmää. Mielestämme hallinnointikoodia tulisi täydentää niin, että palkitsemisjärjestelmästä tulisi antaa kattavampaa tietoa. Tiedot tulisi olla helpommin löydettävissä, mikä on ollut myös osa komission suosituksien tavoitteita.

Lähteet

Sähköiset lähteet:

Keskuskauppakamarin kotisivut. Viitattu 13.9.2009.
www.keskuskauppakamari.fi

Elinkeinoelämän keskusliiton kotisivut. Viitattu 10.10.2009.
www.ek.fi

Euroopan komission kotisivut. Viitattu 20.10.2009.
www.europa.eu

Arvopaperimarkkinayhdistyksen kotisivut. Viitattu 15.9.2009.
www.cgfinland.fi

Airaksinen O. 2009. Hallinnointikoodi vastaa sijoittajien luottamusta. Omistaja ja sijoittaja, 1/2009. Viitattu 21.10.2009
www.omistajaonline.fi

Patentti- ja rekisterihallituksen kotisivut. Palkitseminen 2008.
www.prh.fi

Kirja lähteet

Peltonen, Ruohotie. 1987. Motivaatio: menetelmiä työhalun parantamiseksi. 2. painos. Helsinki. Otava.

Meltti. 2008. Osakeyhtiölaki ja muuta yhtiölainsäädäntöä. Helsinki. Edita.

Muut lähteet

Euroopan yhteisöjen komission suositukset vuosilta 2004, 2005 ja 2009.

Teknillinen korkeakoulu Palkitseminen ja palkitsemistutkimus 2008

Kaaviot

Kaavio 1: Erot erikokoisten listayhtiöiden välillä koskien palkitsemisjärjestelmän käytöstä ilmoittamista listayhtiön Internet-sivuilla	21
Kaavio 2: Erot erikokoisten listayhtiöiden välillä koskien toimitusjohtajan irtisanomisajan ilmoittamista listayhtiön Internet-sivuilla	22
Kaavio 3: Erot erikokoisten listayhtiöiden välillä koskien hallinnointikoodin käytön ilmoittamista listayhtiöiden Internet-sivuilla	24

Liite 1. Excel kaavio tiedoista joita listayhtiöt julkaisevat Internet-sivuillaan